

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.275>

JCCT 2023-3-34

## 개인-직무적합성이 직무성과에 미치는 영향: 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과

### The Effect of person-job fit on job performance: The Mediating effect of job-based psychological ownership

변희섭\*, 이태식\*\*

Hee-Sub Byun\*, Tae-Sik Rhee\*\*

**요약** 본 연구는 기존 선행연구가 부족했던 개인-직무적합성과 직무기반 심리적 주인의식과의 관계를 규명하고 나아가 직무기반 심리적 주인의식이 개인-직무적합성과 직무성과의 관계를 매개한다는 결과를 국내에서 최초로 확인한 것에 학문적 의의가 있다. 이와 더불어 능력적합이 직무성과에 미친다는 기대이론과 요구적합이 직무성과에 미치는 사회교환이론을 뒷받침해주는데도 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 기업의 인적자원관리 부서에게는 인적자원 선발시 직무에 적합한 인재를 선발하는 것에 대한 중요성을 다시 한번 확인 시키고, 조직구성원들의 능력적합이 요구적합보다 더 큰 효과를 미치는 것을 감안하면 자기 능력에 맞는 직무에 배치하는 것이 정신적, 물질적 보상보다 더 높은 직무성과를 낼 수 있다는 점이 인적자원관리에 대한 실무적인 시사점이라고 할 수 있다.

**주요어** : 개인-직무적합성, 능력적합성, 요구적합성, 직무기반 심리적 주인의식, 직무성과

**Abstract** This study is of academic significance to investigate the relationship between person-job fit and job-based psychological ownership, which previous studies lacked, and further confirmed for the first time in Korea that job-based psychological ownership mediates the relationship between person-job fit and job performance. In addition, the study supports the expectation theory that competency suitability affects job performance and the social exchange theory that requirement suitability affects job performance.

**Key Words** : competency suitability, desire suitability, job-based psychological ownership, person-job fit

## 1. 서 론

2022년 채용시장 3대 키워드는 ‘직무 유경험’(65%), ‘수시 채용’(63%), ‘전문성’(53%)으로 조사되었으며, 채용시 가장 중요하게 보는 항목으로는 ‘직무관련 경험’(64.9%), ‘직무관련 지식’(57.0%), ‘태도·인성’(53.6%)으로 나타났다 [1]. 100대 기업이 원하는 인재상 보고서에 의하면, 소통협

력(1순위), 전문성(2순위), 도전정신(4순위), 주인의식(5순위)로 나타났는데 금융·보험업, 건설업은 주인의식이 1순위, 도소매업, 기타서비스업도 각각 3, 4위를 차지할 만큼 주인의식을 갖춘 인재도 선호하고 있다는 것을 알 수 있다. 이를 토대로 기업은 조직구성원들이 직무관련 전문성을 가지고 소통협력, 도전정신, 주인의식 등으로 직무성과를 내도록 희망하고 있다는 것을 가늠할 수 있다. 이른바 개인

\*정희원, 숭실대학교 대학원 경영학과 박사과정(제1저자)

\*\*정희원, 숭실대학교 경영학부 교수(교신저자)

접수일: 2023년 2월 5일, 수정완료일: 2023년 3월 1일

게재확정일: 2023년 3월 11일

Received: February 5, 2023 / Revised: March 1, 2023

Accepted: March 11, 2023

\*\*Corresponding Author: rhee@ssu.ac.kr

School of Business Administration, Soongsil University, Korea

-환경 적합성은 직무성과에 미치는 영향요소로 심리학과 조직행동 분야에서 중요하게 연구가 진행되어 왔다[2-3]. 상호작용론적 이론적 배경에서 개인-환경 적합성의 개념이 등장하였는데, 개인-환경 적합성은 개인이 조직의 환경에 얼마나 일치하는가에 따라 조직에서의 충성도, 소속감 등이 증가하므로 상호작용적 심리학 이론에 바탕을 두고 있다[4].

본 연구에서는 개인-직무 적합성을 두 개의 하위 변인인 '능력적합(demands-abilities fit)과 요구적합(needs-supplies fit)'으로 구분하여 직무성과에 미치는 영향요소를 연구하였다. 직무성과에 미치는 요소는 여러 가지가 있지만 직원들이 '주인의식(psychological ownership)'을 가지고 일하기를 많은 기업들의 대표가 주문하고 있다. 그러나 주인이 아닌 직원이 주인의식을 가지고 일을 하라는 데는 많은 저항감이 따르고 있는 것이 현실이다.

Pierce 등[5]은 심리적 주인의식을 '어떤 대상에 대해 개인이 자신의 소유처럼 느끼는 심리적 상태를 의미한다고 하였다. 심리적 주인의식은 소유 또는 소유감의 대상에 따라 조직기반 심리적 주인의식(organization-based psychological ownership)과 직무기반 심리적 주인의식(job-based psychological ownership)으로 구분할 수 있다. 심리적 주인의식에 대한 연구들은 주로 조직기반 심리적 주인의식 위주로 연구되어 왔으며 직무기반 심리적 주인의식에 대한 연구는 많이 진행되고 있지 않은 상태이다. 심리적 주인의식이 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구는 활발히 이루어 지고 있지만 개인-직무 적합성이 직무기반 심리적 주인의식에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 국내에서는 이유안 등[6]이 개인-환경 적합성(개인직무적합성과 개인조직 적합성)이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 분석하여 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보고하였다. 해외에서는 Batool 등[7]이 개인직무적합도가 높은 사람일수록 심리적 주인의식이 높다는 연구결과를 보이고 있는 정도이다.

본 연구는 개인-직무적합성(능력적합성, 요구적합성)이 직무성과에 미치는 영향관계에 있어서 직무기반 심리적 주인의식이 매개역할을 하는지와 개인직무적합성이 직무기반 심리적 주인의식에 영향을 미치는지 고찰하고자 한다. 이를 통해 조직이 개인에게 맹목적인 주인의식을 가지라고 요구하는 것이 아니라 개인-직무에 맞는 인적자원을 선발만 하더라도 직무에 대한 주인의식

을 갖게 하고 이를 통해 조직이 원하는 성과를 거둘 수 있다는 것을 알리고자 한다. 따라서 본 연구의 결과는 인적자원을 선발하고 운영하는 데 있어서 개인-직무 적합한 자원을 선발하고 지속적인 직무적합도를 체크하고 인적자원관리를 운용하는 것으로도 충분히 기업이 요구하는 직무성과를 거둘 수 있다는 것을 알리는 것에 그 목적이 있다고 할 수 있겠다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 개인-직무적합성과 직무성과의 관계

개인-직무적합성에 대한 연구는 주로 조직구성의 태도와 관련한 종속변수에 대한 연구 중심으로 이루어졌다. 그 중 직무만족 변수가 가장 많았으며[8-10], 다음으로 조직원의 직무열의, 경력만족 등에 연구가 이루어졌다[8,10-11].

이주용 등[12]은 개인-직무적합성의 하위요인을 욕구의 관점과 능력의 관점으로 나누어서 분석한 결과 직원의 개인-직무적합성은 업무성과에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하였다. 안재현 등[13]은 개인-직무적합성이 조직의 매력도를 향상하여 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하였다.

Caldwell 등[14]의 연구와 김미희 등[15]의 연구에서 개인-직무적합성이 과업성과에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 Lauver 등[9]과 Cable 등[11]의 연구에서는 개인-직무적합성은 유의미한 결과를 보이지 못해 일부 선행연구의 결과는 일관성이 부족하다.

선행연구의 결과를 정리해보면, 개인-직무적합성이 높으면 과업성과에 유의미한 영향을 미치는 경우와 그렇지 않은 경우가 있어 다양한 케이스를 바탕으로 지속적인 연구가 필요함을 시사하고 있다.

위와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1 : 개인-직무적합성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 개인-직무적합성의 능력적합성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 개인-직무적합성의 요구적합성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.2 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과

### 2.2.1 개인-직무적합성과 직무기반 심리적 주인의식

직무특성이론에 따르면 개인과 직무간에 있어서 적합성이 높을수록 조직성파에 긍정적인 영향을 끼친다고 보고 있다[16-18]. 개인-직무적합성은 궁극적으로 조직구성원의 직무관련 태도와 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 또한 직무만족, 생활의 질 등의 향상에도 관계가 있는 것으로 보고되고 있다 [11,16,19-21]. Kristof-Brown 등[10]에 따르면, 개인-직무적합성은 두 가지 관점, 즉 필요한 업무에 대한 개인의 지식, 기술 및 능력의 적합성과 업무 자체에 대한 직원의 요구, 욕구 및 선호의 적합성으로 나누어진다. 개인-직무적합성이 개인의 직무태도와 관련성이 있는 연구결과를 바탕으로 개인-직무적합성은 직무기반 심리적 주인의식과 밀접한 관련이 있음을 유추할 수 있다.

Chiang 등[22]은 개인-조직적합성과 개인-직무적합성은 심리적 주인의식에 기여하며 이는 조직의 성과를 촉진시킬 수 있다고 하였다. Rahmayanti[23] 등은 대만 바이어 직원 대한 종단적 연구를 통해 개인-직무적합성은 심리적 주인의식과 유의미한 연관성을 보였다고 하였다.

위와 같은 선행연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2 : 개인-직무적합성은 직무기반 심리적 주인의식에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1: 개인-직무적합성의 능력적합성은 직무기반 심리적 주인의식에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2: 개인-직무적합성의 요구적합성은 직무기반 심리적 주인의식에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

### 2.2.2 직무기반 심리적 주인의식과 직무성과의 관계

조직구성원이 실제 물질적 소유가 없더라도 심리적 주인의식이 발생한 경우 조직 구성원의 태도와 성과에 긍정적인 영향을 미친다[5,24-28]. 조직 구성원에게 심리적 주인의식이 발생할 경우 더 높은 직무성과가 가능하다[24,26-28]라는 선행연구의 결과가 있었다. Van Dyne 등[26]은 심리적 주인의식이 조직몰입, 직무만족 뿐만아니라 직무성과에도 긍정적인 영향을 미

친다는 연구결과를 구체적으로 밝혔다.

위와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3 : 직무기반 심리적 주인의식은 직무성과에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

### 2.2.3 개인-직무적합성과 직무성과의 관계에서 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과

Van Dyne 등[26]은 심리적 주인의식과 구성원들의 높은 수준의 직무수행이 유의미한 관계가 있음을 보고하였다.

Dirks 등[29]은 구성원들이 조직에 대하여 주인의식을 가지면 개별적인 직무수행 능력을 향상시키는 점에서 심리적 주인의식이 발생한다고 주장하였다. Pierce 등[30]은 직무특성, 기술의 다양성, 과업의 중요성과 정체성, 자율성 및 피드백이 직무기반 심리적 주인의식이 나타나는 이유라고 보았다.

위와 같은 선행연구를 종합해보면 직무기반 심리적 주인의식은 직무관련성과 조직유효성과의 관계를 매개하는 것을 볼 때 다음과 같은 연구가설 설정이 가능하다고 판단된다.

가설4 : 직무기반 심리적 주인의식은 개인-직무적합성과 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-1: 직무기반 심리적 주인의식은 개인-직무적합성의 능력적합성과 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

가설4-2: 직무기반 심리적 주인의식은 개인-직무적합성의 요구적합성과 직무성과의 관계를 매개할 것이다.

지금까지 제시한 가설들을 종합하여 연구모형을 제시하면 <그림 1>과 같다.

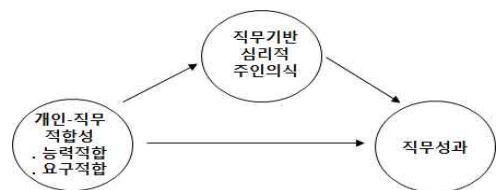


그림 1. 연구모형  
 Figure 1.. research model

### III. 연구방법

#### 3.1 표본 및 자료수집

본 연구는 국내 기업(중소, 대기업 등)에 근무하는 직원들을 대상으로 설문조사를 통하여 이루어 졌다. 총 230부의 응답설문지를 수집하여 그중에서 불성실한 응답을 한 11부를 제외하고 유의미한 응답을 한 총 219부의 설문지를 분석하였다.

분석에 사용된 표본은 남성 179명(81.7%), 여성 40명(18.3%)으로 나타났으며, 연령대를 보면 20대가 8명(3.7%), 30대 15명(6.8%), 40대 36명(16.4%), 50대 이상 160명(73.1%)으로 나타났다. 직장 근무기간별로는 3년 미만 47명(21.5%), 3년 이상 5년 미만 23명(10.5%), 5년 이상 10년 미만 20명(9.1%), 10년 이상 129명(58.9%)으로 분포하였다.

#### 3.2 분석방법

본 연구의 자료분석은 통계프로그램 SPSS 22를 사용하였으며, 매개효과분석은 jamovi 2.2.5를 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 기술통계 분석을 통해 측정항목의 정규성을 확보하고 요인분석으로 타당도 확보후 신뢰도 검증을 위해 크론바하 알파계수를 확인하였다. 둘째, 변인간의 영향을 분석을 위해 상관관계분석과 가설검증을 위한 회귀분석을 실시하였다.

### IV. 연구결과

#### 4.1 가설의 검증

##### 4.1.1 개인-직무적합성과 직무성과

독립변수가 2개이므로 다중회귀분석을 실시한 결과 <표 1>과 같다. 개인-직무 적합성은 직무성과에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1-1과 1-2를 지지한다. 개인-직무 적합중 능력적합( $\beta = .607$ )이 종속변수인 직무성과에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 요구적합( $\beta = .161$ )은 이보다 적게 영향을

미쳤다.

##### 4.1.2 개인-직무적합성과 직무기반 심리적 주인의식

독립변수가 매개변수에 미치는 영향에 대해 다중회귀 분석을 실시한 결과 <표 2>와 같다. 개인-직무 적합성은 직무기반 심리적 주인의식에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2-1과 2-2를 지지한다. 개인-직무 적합중 능력적합( $\beta = .482$ )이 매개변수인 직무기반 심리적 주인의식에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 요구적합( $\beta = .255$ )은 이보다 적게 영향을 미쳤다.

##### 4.1.3 직무기반 심리적 주인의식과 직무성과

매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시한 결과 <표 3>과 같다. 직무기반 심리적 주인의식은 직무성과에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설3을 지지한다. 이는 직무기반 심리적 주인의식이 높으면 높을수록 직무성과가 높게 나타남을 알 수 있다.

##### 4.1.4 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과

직무기반 심리적 주인의식의 개인직무적합성과 직무성과간의 매개효과를 확인하기 위하여 Baron 등[31]의 3단계 절차에 따라 매개효과 분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 3단계 모형에서 독립변수인 개인직무적합성의 하위요인인 능력적합, 요구적합은 2단계 모형의 회귀계수(비표준화 및 표준화)에 비해 통계적으로 유의미하게 감소[① 능력적합:  $.607 \rightarrow .378(p = .000)$ , ② 요구적합:  $.161 \rightarrow .040(p = .407)$ ]하였는바, 능력적합은 개인직무적합성이 직무성과에 미치는 영향 관계를 부분매개하는 것으로, 요구적합은 개인직무적합성이 직무성과에 미치는 영향관계를 완전매개하는 것임을 알 수 있다.

자모비(jamovi 2.2.5) 통계프로그램을 통하여 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 개인직무적합성의 하위변인인 능력적합이 직무성과에 미치는 영향관계를 부분매개하는 것을 알 수 있다. 그러나 개인직무적합성의 하위변인인 요구적합이 직무성과에 미치는 영향관계는 유의하지 않아 완전매개하는

것을 알 수 있다.

직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 그림으로 표현하면 다음 <그림 2>와 같다. 능력적합이 직무성공에 미치는 간접효과와 직접효과 모두 유의하여 부분매개함을 알 수 있는 반면, 요구적합이 직무성공에 미치는 간접효과는 유의하지만 직접효과는 유의하지 않으므로 주인의식은 독립변수와 종속변수를 완전매개함을 알 수 있다.

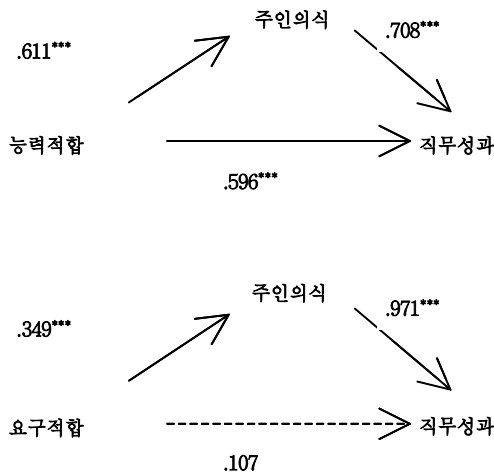


그림 2. 직무기반 심리적 주인의식 직간접 매개효과  
 Figure 2. Direct or indirect mediating effect of job-based psychological ownership

Hayes[32]가 제안한 SPSS Process Macro를 통한 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하여 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다. 능력적합은 간접효과 .433, LLCI .436, ULCI .756으로 나타났으며, 요구적합의 간접효과는 .107, LLCI .199, ULCI .512로 하한값과 상한값의 사이에 0(zero)이 포함되지 않은 것이 확인되어 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과는 유의하다는 것을 알 수 있다. 그러나 직접효과 검증결과 요구적합의 LLCI -.016, ULCI .231로 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되어 유의하지 않아 요구적합과 직무성공사이에서 직무기반 심리적 주인의식은 완전매개하고 있음을 알 수 있으며 가설 4-1과 4-2는 지지되었다.

## VI. 결론 및 논의

### 5.1 연구결과 요약 및 시사점

본 연구에서는 개인-직무적합성(능력적합성과 요구적합성)이 직무성공에 미치는 영향과 직무기반 심리적 주인의식이 독립변수와 종속변수를 매개하는지에 관련된 연관관계를 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 개인-직무적합성의 능력적합성과 요구적합성은 직무성공에 각각 정(+)-적인 영향을 미쳤다. 둘째, 개인-직무적합성의 능력적합성과 요구적합성은 직무기반 심리적 주인의식에도 각각 정(+)-적인 영향을 미쳤다. 셋째, 직무기반 심리적 주인의식은 직무성공에 정(+)-적인 영향을 미쳤다. 마지막으로 직무기반 심리적 주인의식은 개인-직무적합성의 능력적합성과 직무성공의 관계에서 부분매개를 하였고, 개인-직무적합성의 요구적합성과 직무성공의 관계를 완전매개 하였다는 것이 확인되었다.

위와 같은 연구결과는 개인-직무적합도가 높을수록 직무성공과 높게 나타나고, 또한 직무기반 심리적 주인의식을 가지게 하여 궁극적으로는 직무성공도 높게 나타나게 함을 의미한다고 할 수 있겠다. 또한 개인-직무적합성이 직무성공에 미치는 과정이 직무기반 심리적 주인의식을 통하여 이루어지고 있다는 것을 확인한 연구결과를 알 수 있다. 본 연구를 통하여 학문적 및 실무적 관점에서의 시사점은 다음과 같다.

#### 5.1.1 학문적 시사점

첫째, 지금까지 개인-직무적합성이 직무성공에 미치는 영향관계에서 개인-직무적합성을 하위 요인인 능력적합성과 요구적합성으로 구분하여 그 효과를 검증한 사례가 많지 않았는데 본 연구를 통하여 능력적합성과 요구적합성은 각각 직무성공에 유의한 결과를 보여준다는 것은 능력적합이 직무성공에 미친다는 기대이론과, 요구적합이 직무성공에 미친다는 사회교환이론을 뒷받침해주는데 연구의 의의가 있다.

둘째, 개인-직무적합성을 능력적합과 요구적합으로 나누어 직무기반 심리적 주인의식에 영향을 미치는 과정에 대해서 연구한 국내 최초의 사례를 보여 주고 있다. 그동안 심리적 주인의식이 결과변수에 영향을 주는 연구가 주를 이루었지만 직무기반 심리적 주인의식을 유발하는 원인변수에 대한 연구는 거의 없었다. 또한 개인

-적무적합성이라는 특정 원인이 직무기반 심리적 주인의식에 영향을 미치는 과정을 직접적으로 규명한 사례가 없었기 때문에 학문적 의의는 크다고 할 수 있겠다.

셋째, 개인-적무적합성이 직무성과에 미치는 영향을 미치는 매개과정을 직무기반 심리적 주인의식으로 설명한 연구 또한 지금까지 확인된 바로는 없어서 최초의 연구로서 그 의의가 있다. 개인-적무적합성의 하위 변인인 능력적합은 직무성과간의 관계를 부분매개하고, 요구적합은 완전매개하는 것임을 검증한 의미있는 연구결과임이 그 의의를 갖는다.

### 5.1.2 실무적 시사점

본 연구를 통하여 검증한 연구결과를 통하여 실무적으로 방향성을 제시할 수 있는 실무적 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, Ehrhart[33]는 직원들이 직무요건을 충족할 수 있을 만큼 유능할 때 직무에 더 잘 적합하다고 한 만큼 인적자원을 선발할 때 조직이나 기업의 성과를 낼 수 있는 자원의 요건은 우선적으로 직무에 적합한 인재인가 아닌가가 무엇보다도 중요하다는 것을 시사하고 있다.

둘째, 본 연구에서 개인적무적합성 하위변인중 능력적합이 요구적합보다 직무성과에 더 큰 영향을 미치는 것을 알수가 있었는데, 이는 조직원들은 기본적으로 자기 능력에 맞는 직무에 있어서는 정신적, 물질적 보상보다 먼저 자신의 직무에 대하여 성과를 내기 위하여 노력한다는 것을 알 수가 있다.

셋째, 심리적 주인의식이 있는 직원은 목표에 대한 책임감을 가질 수 있다[34]. 직원들이 자신의 직무가 그들의 요구에 가장 적합하다고 느낄 때, 그들은 만족하고 그 직무에 대한 심리적 애착을 느낄 것이다[7]. 직무기반 심리적 주인의식은 책임감과 인간성, 조직적 헌신, 직무만족도, 조직 기반 자존감, 직원 성과, 조직시민권과 같은 직무에 대한 개인의 긍정적인 태도를 촉진한다 [35,27,26]는 연구결과를 조직관리에 중요하게 반영할 필요가 있다.

마지막으로, 요구적합성은 직무성과와의 관계를 완전매개함으로써 요구적합성에 대한 전략적인 제도관리가 필요함을 알 수 있다. 본 연구에서 제시된 요구적합성은 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적 보상, 심리적 보상이 내가 원하는 수준과 일치하거나 그 이상으

로 주어지야만 직무성과를 내는데 적극적인 행동을 한다는 것을 시사하고 있다. 반대로 보면 본인의 직무수행의 결과에 반해 주어지는 보상수준이 낮아지면 심리적 주인의식도 발생하지 않을 뿐더러 직무성과 도출에도 소극적으로 행동할 수 밖에 없음을 시사하고 있다.

### 5.2 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구를 통하여 나타난 연구의 한계와 향후 연구시 보완하여야 할 과제를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 모든 응답자가 동일한 시점에 응답하여 개인의 직무상황변화에 대한 내용을 반영하기 힘들고 직무성과에 대한 데이터 또한 응답자 본인의 주관적인 기준으로 응답을 하기 때문에 자기편향적인 응답이 많을 수 밖에 없음에 자유롭지 못하다는 것이다.

둘째, 본 연구의 응답자의 분포가 50대이후, 남성에 편중되어 있어, 인구특성인 연령, 성별을 통제하여 분석한 결과에서도 보고된 결과와 동일한 결과가 나오기는 했지만 MZ세대, 기성세대 등 집단별로 다른 결과가 나오는지 분석하기 위한 설문 대상의 분포도를 조정할 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 개인적무적합성이 직무성과에 미치는 매개과정을 일부 선행연구를 토대로 연구하고 검증할 수 밖에 없었는데 향후 연구에서는 개인-적무적합성이 직무기반 심리적 주인의식에 미치는 영향관계에서 다른 요소들은 어떤 것이 있는지 살펴볼 필요가 있을 것이다.

## References

- [1] Korea Chamber of Commerce and Industry (2022). A Survey of Corporate Recruitment Trends in 2022, <http://korcham.net>.
- [2] Ekehammar, B. (1974). Interactionism in personality from a historical perspective. *Psychological bulletin*, 81(12), 1026. <https://doi.org/10.1037/h0037457>
- [3] Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological bulletin*, 69(1),56.<https://doi.org/10.1037/h0025271>
- [4] Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management*

- Review,14(3),333-349.<https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- [5] Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management review*, 16(1), 121-144.<https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279000>
- [6] Lee Yu-an, Kim In-shin, and Noh Ho-jung (2015). The Effects of Person-Environment Fit and Rewards Systems on Hotel Employees' Psychological Ownership, Knowledge Sharing Behaviors and Innovative Behaviors : Moderating Role of Transformational Leadership. *Hotel Management Studies* 24.1, 147-162.
- [7] Batool, U., & Zafar, M. Z. (2019). Psychological Ownership for Person-Job Fit and Job-based Psychological Ownership. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 27(4), 2585-2602.
- [8] Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person - organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.<https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- [9] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person - job and person - organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- [10] Kristof Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS' FIT at work: A meta analysis OF person - job, person - organization, person - group, and person - supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.<https://doi.org/10.1111/j1744-6570.2005.00672.x>
- [11] Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- [12] Lee Ju-yong and Kwon Seok-kyun (2019). The Effect of Person-Environment Fit on Task Performance and Turnover Intention, and the Mediating Effect of Work Motivation in SMEs. *Small Business Research*. 41.3, 23-47.
- [13] Ahn Jae-hyun and Lee Sun-ok (2018). The mediating role of organizational attractiveness in the relationship between PEF and the intention to accept job offers: Focusing on the recruitment selection scene of small and medium-sized companies. *Global Management Research = Journal of global business research* 30.2, 17-35.
- [14] Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648.<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- [15] Kim Mi-hee, Shin Hyung-hyung, and Moon Chul-woo (2012). Perceived Person-Job Fit and Task and Contextual Performance : The Moderating Effects of Task Significance and Autonomy. *Human Resources Organization Study* 20.1, 93-128.
- [16] Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.<https://doi.org/10.1002/job.322>
- [17] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- [18] Kim Hyung-woo (2018). Structural relationships between intrinsic leadership, individual-job suitability, job commitment, performance within roles, and organizational citizenship behavior.
- [19] Guan, Y., Deng, H., Bond, M. H., Chen, S. X., & Chan, C. C. H. (2010). Person - job fit and work-related attitudes among Chinese employees: Need for cognitive closure as moderator. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(3), 250-260.<https://doi.org/10.1080/01973533.2010.495664>
- [20] Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking Person-Job Fit , Person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313.<https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p313>
- [21] Yoon Kyung-shin (2019). The structural relationship among job performance, job crafting, person-job fit, informal learning and job challenge and moderating effects of LMX and workload of office workers in large corporations
- [22] Han, T., Chiang, H., & Chiang, C. (2013, September). The Investigation of the Relation between Person organization Fit, Person-job Fit, Psychological Ownership, and Contextual Performance: A Longitudinal Approach. In *Proceedings of the International Symposium on Marketing, Logistics, and Business (MLB)*.

- [23]Rahmayanti, N., & Kurniawan, J. E. (2020). Relationship between person job fit and psychological ownership in the successor of family business. *KnE Social Sciences*, 64–71.<https://doi.org/10.18502/kss.v4i3.6377>
- [24]Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4),847–871.<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00242.x>
- [25]Shin Sun Hae(2020). The Relationships of Positive Psychological Capital, Psychological Ownership, Job Satisfaction and Job Performance.<https://doi.org/10.22558/jieb.2020.8.33.4.1035>
- [26]Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439–459.<https://doi.org/10.1002/job.249>
- [27]Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of social psychology*, 147(5),477–500.<https://doi.org/10.3200/socp.147.5.477-500>
- [28]Brown, G., Crossley, C., & Robinson, S. L. (2014). Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel psychology*, 67(2), 463–485.<https://doi.org/10.1111/peps.12048>
- [29]Dirks, K. T. Cummings, LL.. & Pierce, JL (1996). Psychological ownership in organisations: Conditions under which individuals promote and resist change *Research in Organisational Change and Development*, 9, 1–23.
- [30]Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 477–496.<https://doi.org/10.1002/job.550>
- [31]Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [32]Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*,40(3),879–891.<https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>
- [33]Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person -job fit. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193–226.<https://doi.org/10.1007/s10869-006-9025-6>
- [34]Hall, J., & Williams, M. S. (1966). A comparison of decision-making performances in established and ad hoc groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(2), 214.<https://doi.org/10.1037/h0022896>
- [35]Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173–191.<https://doi.org/10.1002/job.583>



표 1. 개인-직무적합성이 직무성공에 미치는 영향

Table 1. The Effect of Person-Job Fit on Job Performance

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	TOL	VIF
	B	SE	$\beta$			
(상수)	10.031	1.487		6.744		
능력적합	.941	.082	.607	11.409***	.876	1.141
요구적합	.192	.063	.161	3.023**	.876	1.141
$F(p)$	93.310***					
adj. $R^2$	0.459					
Durbin-Watson	2.084					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 2. 개인-직무적합성이 직무기반 심리적 주인의식에 미치는 영향

Table 2. The effect of person-job fit on job-based psychological ownership

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	TOL	VIF
	B	SE	$\beta$			
(상수)	5.175	1.099		5.198		
능력적합	.515	.061	.482	8.452***	.876	1.141
요구적합	.209	.047	.255	4.468***	.876	1.141
$F(p)$	67.298***					
adj. $R^2$	.378					
Durbin-Watson	1.985					

표 3. 직무기반 심리적 주인의식이 직무성공에 미치는 영향

Table 3. The effect of job-based psychological ownership on job performance

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	TOL	VIF
	B	SE	$\beta$			
(상수)	11.352	1.285		8.835		
주인의식	1.027	.069	.708	14.776***	1.000	1.000
$F(p)$	218.334***					
adj. $R^2$	.499					
Durbin-Watson	1.936					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 4. 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과 분석 요약

Table 4. Analysis of the mediating effect of job-based psychological ownership

	Step1		Step2		Step3	
	(종속변수:주인의식)		(종속변수:직무성과)		(종속변수:직무성과)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
상수	5.175		10.031		6.096	
능력적합	.515	.482***	.941	.607***	.586	.378***
요구적합	.209	.255***	.192	.161**	.048	.040
주인의식					.689	.475***
R <sup>2</sup>	.384		.464		.602	
수정R <sup>2</sup>	.378		.459		.597	
F	67.298***		93.310***		108.612***	

Durbin-Watson : 1.989, \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

표 5. 직무기반 심리적 주인의식의 매개효과 분석

Table 5. Analysis of the mediating effect of job-based psychological ownership

Path Estimates	Estimate	SE	Z	P
능력적합 → 주인의식	0.611	0.0592	10.31	< .001
주인의식 → 직무성과	0.708	0.0754	9.38	< .001
능력적합 → 직무성과	0.596	0.0806	7.40	< .001

Path Estimates	Estimate	SE	Z	P
요구적합 → 주인의식	0.349	0.0503	6.94	< .001
주인의식 → 직무성과	0.971	0.0759	12.80	< .001
요구적합 → 직무성과	0.107	0.0624	1.72	0.085